



Hoja Informativa y Opinión Formal (“INFO” por sus siglas en inglés) #12C: Condiciones Laborales para el Trabajo Agrícola: Protección del calor; Límites de uso de las herramientas de mango corto y de deshierbe/desahije manual; Protecciones de emergencia de salud pública

Resumen

Esta INFO cubre, en el empleo agrícola:

1. **Precauciones de seguridad de calor** requeridas que se aplican (A) cuando la temperatura diaria alta del lugar de trabajo es de al menos 80 grados, o (B) si existen otras "condiciones de riesgo mayor";
2. La **prohibición del uso de azadones de mango corto, las restricciones al trabajo de deshierbe y desahije a mano**, y cuándo están obligados los empleadores a proporcionar **rodilleras y guantes** a los empleados; y
3. Derechos y requisitos adicionales de reclamación, vivienda y notificación en caso de **emergencias de salud pública** (tenga en cuenta que, a la fecha de esta INFO, **está vigente una emergencia de salud pública**).

([INFO #12D](#) detalla cómo se aplican estos derechos y qué empleadores, empleados y trabajos están cubiertos.)

PRECAUCIONES DE SEGURIDAD ANTE EL CALOR

Ya que trabajar en condiciones de calor puede suponer un peligro importante para la salud y la seguridad de los empleados, la [Ley de Derechos y Responsabilidades Laborales Agrícolas \(“ALRRA”, por sus siglas en inglés\)](#) y las [Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas](#) de la División, 7 CCR 1103-15, exigen a los empleadores agrícolas que adopten **(1) precauciones básicas ante el calor** cuando la temperatura alta prevista en el exterior (o medida en el interior) en el lugar de trabajo sea de **al menos 80 grados**, y **(2) precauciones adicionales ante el calor** cuando existan **"condiciones de mayor riesgo"** (por ejemplo, cuando la temperatura alta sea de al menos 95 grados, los empleados estén en sus primeros cuatro días de trabajo, o haya una "mala" calidad del aire en el lugar de trabajo). Los empleadores también tienen **obligaciones anuales y continuas de seguridad**, como crear un plan de respuesta a emergencias relacionadas con el calor y proporcionar a los empleados un entrenamiento anual sobre la seguridad ante el calor. Estas reglas entran en vigor el 1 de mayo de 2022 (y el primer entrenamiento debe completarse antes del 31 de mayo de 2022).

Cuándo se aplican las precauciones. Para saber si se aplican las reglas básicas sobre el calor o las "condiciones de mayor riesgo" en un **lugar de trabajo al aire libre**, los empleadores deben evaluar las condiciones meteorológicas y de otro tipo a diario (diariamente). Los empleadores deben consultar un pronóstico de temperatura:

- de cualquier fuente fiable (servicio meteorológico profesional, fuente de los medios de comunicación, entidad gubernamental, etc.);
- para un lugar que cubra el lugar de trabajo (o, si no hay un pronóstico disponible, el lugar más cercano con un pronóstico); y
- no antes del medio día del día anterior.¹

Para saber si se aplican las reglas básicas sobre el calor o las "condiciones de mayor riesgo" en un **lugar de trabajo interior**, el empleador debe medir la temperatura del lugar de trabajo durante cada día de trabajo. Las reglas básicas sobre el calor se aplican en cualquier día en el que (1) la temperatura medida supera un umbral de 80 grados, o (2) independientemente de la temperatura medida, el empleador tiene motivos para pensar

¹ [Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, Regla 3.1.1(B) (en vigor el 1 de mayo de 2022).

que la temperatura superará el umbral.²

Si un empleador se entera, sólo después del comienzo de un día de trabajo o un turno, de que (1) la temperatura alcanzará el umbral de los 80 grados o (2) se aplicarán una o más "condiciones de mayor riesgo", deberá tomar las precauciones requeridas que se describen a continuación lo antes posible después de conocer el cambio de las condiciones.³

Si el cumplimiento de alguna precaución del calor es imposible o inseguro, los empleadores deben (1) seguir las precauciones tanto como sea posible, (2) utilizar medidas de protección "equivalentes" (por ejemplo, un vehículo con aire acondicionado en lugar de sombra insegura), y (3) describir **por escrito** las medidas equivalentes y la razón de utilizarlas.⁴

A. Precauciones Básicas Ante El Calor. Cuando una temperatura alta en el lugar de trabajo es de **80 grados o más**, los empleadores deben:

1. **Proporcionar una sombra adecuada para que los empleados la utilicen durante los descansos, las comidas, para refrescarse y otros descansos.** Esta zona de sombra puede ser natural (por ejemplo, bajo árboles) o artificial (por ejemplo, bajo una lona/estructura), pero debe:
 - **estar situada lo más cerca posible del lugar de trabajo**, y lo suficientemente cerca para que los empleados puedan acceder razonablemente a ella durante los descansos (no más de 0.25 millas para los empleados que acceden a pie);
 - **ser lo suficientemente grande** para que los empleados puedan estar completamente bajo la sombra en una postura normal, sin tocarse;
 - **ser segura, higiénica y sana** para que los empleados la utilicen, y sin ninguna condición que pueda disuadir a los empleados de utilizarla, como estar cerca de basura; y
 - **estar ventilada o abierta al aire.**⁵

Si no se puede proporcionar una sombra adecuada de forma segura (por ejemplo, si es peligroso que los empleados estén en una zona de sombra al aire libre debido a fuertes vientos), **los empleadores deben proporcionar alternativas eficaces** para que los empleados se refresquen: por ejemplo, proporcionando un espacio con aire acondicionado (por ejemplo, un vehículo o una estructura) donde puedan descansar, o proporcionándoles aparatos/artículos de enfriamiento individuales sin costo ni deducción (por ejemplo, toallas o chalecos de material especializado para mantener una temperatura fresca).⁶

2. **Proporcionar agua potable fresca, limpia y cercana durante los turnos y descansos.** Los empleadores deben proporcionar a cada empleado un mínimo de 32 onzas de agua para beber fresca (limpia y segura) por hora. Se debe permitir a los empleados beber agua y usar los baños durante los turnos y descansos. El agua debe:
 - **estar situada lo más cerca posible del lugar de trabajo**, y lo suficientemente cerca para que los empleados puedan acceder razonablemente a ella durante los turnos y descansos (no más de 0.25 millas para los que acceden a pie);
 - **mantenerse a 60 grados o menos**, por cualquier método que el empleador elija; y

² Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.1.1(A). Un empleador tiene razones para pensar que la temperatura interior alta superará el umbral, por ejemplo, si (1) el empleador tiene la intención de hacer que la temperatura en el interior alcance el umbral; (2) las condiciones meteorológicas en el exterior dan al empleador razones para pensar que la temperatura en el interior alcance el umbral; o (3) si, en uno de los últimos tres días de trabajo, el lugar de trabajo interior tuvo una temperatura alta que alcanzó el umbral.

³ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.1.2.

⁴ [Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, Regla 3.1.3.

⁵ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.3.

⁶ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.3.1. Los empleadores de los trabajadores del campo deben permitirles buscar y utilizar la sombra durante los descansos para descansar y comer, y limitar el impacto del calor y la exposición al sol (Regla 3.3.2).

- **suministrarse desde una fuente higiénica.**

Si un empleador no puede proporcionar a los trabajadores del campo o del rancho que están fuera del lugar de trabajo durante la mayor parte del día (o todo el día) agua potable según lo descrito anteriormente, se les debe proporcionar:

- la mayor cantidad de agua posible, incluso reabasteciéndolos de agua cada vez que el empleador la reabastezca o visite un lugar cercano a los empleados, y
- equipo para llevar agua potable; si no es posible llevar suficiente agua potable como se ha descrito anteriormente, el empleador debe proporcionar, sin costo ni deducción, un equipo que permita al empleado purificar el agua de fuentes no potables, como recipientes que purifican el agua.⁷

3. Proporcione un descanso adicional y preventivo para que el empleado se refresque cuando sea necesario. Si un empleado piensa que tomar un período adicional de descanso preventivo para refrescarse es necesario para prevenir o remediar el sobrecalentamiento, el empleador debe permitirle tomar un período adicional y debe:

- vigilar al empleado (o si está fuera de la presencia de otros, comunicarse con él con la frecuencia necesaria) para preguntar si tiene signos o síntomas de enfermedad o lesión por el calor;
- responder adecuadamente dada la gravedad de los síntomas (incluyendo el contacto con los servicios médicos de emergencia si es necesario), si algún síntoma persiste después de descansar; y
- no enviar al empleado de vuelta al trabajo hasta que los signos o síntomas hayan cesado, pero en ningún caso antes de 10 minutos después de que el empleado haya llegado a la sombra.⁸

B. Condiciones de Mayor Riesgo. Los empleadores deben tomar **precauciones adicionales** (detalladas a continuación) cuando las condiciones del lugar de trabajo (además de la temperatura de 80 grados) incluyan una o más de las siguientes:

- **Alto calor:** La temperatura máxima diaria pronosticada o medida en el lugar de trabajo es de al menos 95 grados;
- **Mala calidad del aire:** El Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado (CDPHE, por sus siglas en inglés) ha emitido un Aviso de Calidad del Aire o un Día de Acción para lugares que incluyen el lugar de trabajo;
- **Se espera razonablemente un día de trabajo largo:** Un empleado (que no sea un trabajador del campo) está programado o se espera razonablemente que trabaje más de 12 horas durante el día de trabajo o turno;
- **Se requiere ropa o equipo pesado:** Se requiere que un empleado use ropa que dificulte la evaporación del sudor al aire exterior, o equipo de protección personal (EPP), como una capa adicional de ropa sobre su ropa habitual, o EPP que cubra toda o casi toda la cabeza y la cara; o
- **La aclimatación es necesaria:** Un empleado está en sus primeros cuatro días de trabajo para un empleador (que incluye sus primeros cuatro días de trabajo para un empleador en más de un mes).⁹

Si se dan una o más de las "condiciones de mayor riesgo", **además de tomar las precauciones básicas ante el calor** descritas anteriormente (proporcionando agua, sombra y descanso preventivo para refrescarse si es necesario), el empleador también debe:

⁷ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Reglas 3.2, 3.2.1.

⁸ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Reglas 3.4.3; 3.5.5. Un empleador puede proporcionar un periodo adicional de descanso preventivo para refrescarse al mismo tiempo que otros periodos de descanso o de comida requeridos por las Reglas de Pago Mínimo y Tiempo Extra de Colorado ([Orden COMPS](#)) 7 CCR 1103-1, o la Regla 3 de las Condiciones Laborales Agrícolas, pero el descanso preventivo para refrescarse no puede ser negado o retrasado debido a los horarios o el uso de otros periodos de descanso o de comida (Regla 3.5.5 de las Condiciones Laborales Agrícolas).

⁹ [Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, Regla 3.4.1.

1. **Proporcionar tiempo de descanso adicional y pagado:** Los empleados no deben realizar más de dos horas de trabajo antes de que se les proporcione al menos 10 minutos de descanso, mediante cualquier mezcla de espaciamiento de los descansos ya requeridos, y/o proporcionando descansos adicionales que cumplan con los requisitos de los períodos de descanso o de comida bajo la Orden COMPS. Véase [INFO #12B](#) para una descripción de los requisitos de los períodos de descanso y de comida de la Orden COMPS.¹⁰
2. **Proporcionar la Notificación de Derechos:** Antes de que comience un día de trabajo o un turno (o tan pronto como sea posible durante un turno, si el empleador sólo se entera más tarde de una condición de mayor riesgo), un empleador debe notificar a los empleados, por cualquier método eficaz, sus derechos a las protecciones en "condiciones de mayor riesgo", incluyendo:
 - agua potable y sombra adecuadas, para su uso durante los descansos, las comidas y otros periodos de descanso;
 - descansos adicionales como se describe en el punto 1 anterior, para que los empleados no realicen más de dos horas de trabajo antes de que se les proporcione al menos 10 minutos para descansar; y
 - periodos adicionales preventivos para descansar si es necesario.

Para que la notificación sea "efectiva" para los empleados que no hablan inglés, debe proporcionarse en su lengua materna.¹¹

C. Obligaciones Anuales y Continuas

Si en cualquier momento del año calendario se "espera razonablemente" una temperatura en el lugar de trabajo de al menos 80 grados (es decir, si la temperatura fue de al menos 80 grados en cualquier día del último año, o si se pronostica que sea (o alcance) al menos 80 grados en el año en curso),¹² el empleador tiene las siguientes obligaciones:

1. **Establezca un método fiable de comunicación con los empleados:** Los empleadores deben proporcionar un método fiable (por ejemplo, por radio o teléfono) para comunicarse con los empleados, que les permita ponerse en contacto con los servicios médicos de emergencia en caso de ser necesario.¹³
2. **Vigile los informes de enfermedades/lesiones por calor:** Los empleadores están obligados a tener un sistema eficaz para monitorear cualquier signo de enfermedad o lesión por calor, como por ejemplo observando a los empleados (hasta 20 empleados por persona designada), utilizando un sistema obligatorio de compañeros que permita a los empleados vigilarse entre sí, o comunicándose regularmente con cualquier empleado que trabaje fuera de la presencia de otros.¹⁴
3. **Establezca planes de respuesta a emergencias.** Los empleadores están obligados a establecer planes de respuesta a emergencias de enfermedades y lesiones causadas por el calor, incluyendo:
 - Designe al menos una persona en cada lugar de trabajo que sea responsable de contactar a los servicios médicos de emergencia cuando sea necesario, y deje que otros lo hagan si esa persona no está disponible; y
 - Garantizando, en caso de emergencia, que:
 - se haga contacto con los servicios médicos de emergencia y se les facilite toda la información necesaria (incluida la información de contacto y las direcciones para llegar al empleado o empleados, lo más inmediatamente posible), y
 - si es necesario y apropiado, los empleados sean transportados a un lugar donde los servicios

¹⁰ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.4.2 (los empleadores de trabajadores del campo deben fomentar el espacio entre los descansos y otras oportunidades para descansar de la [Orden COMPS](#) para incluir descansar cada dos horas en la medida de lo posible).

¹¹ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.4.3.

¹² Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.1.4.

¹³ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.5.1.

¹⁴ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.5.2.

médicos de emergencia puedan llegar.¹⁵

- 4. Responda rápida y adecuadamente a una posible enfermedad o lesión por calor.** Cuando los signos o síntomas de una enfermedad o lesión por calor son reportados por cualquier persona u observados por un supervisor, los empleadores deben responder rápida y apropiadamente, incluyendo:
- Retirar rápidamente del trabajo al empleado que presente signos o síntomas (o permitir que el empleado se retire del trabajo);
 - Monitorear los signos o síntomas del empleado (o, en el caso de los empleados fuera de la presencia de otras personas, consultarlo con la frecuencia necesaria para vigilar adecuadamente su salud y seguridad); y
 - Llamar a los servicios médicos de emergencia si un empleado presenta signos o síntomas graves (por ejemplo, disminución del conocimiento, tambaleo, vómitos, desorientación, comportamiento irracional, convulsiones o (incluso después de descansar) un aumento del ritmo cardíaco).¹⁶
- 5. Proporcione capacitación en seguridad contra el calor.** Los empleadores están obligados a proporcionar capacitación sobre la seguridad a todos los empleados sobre cómo prevenir y tratar las lesiones y enfermedades relacionadas con el calor al menos una vez al año, y al contratar a nuevos empleados. Esta capacitación debe completarse antes del 20 de abril de cada año después del 2022 (y antes del 31 de mayo de 2022). Además, los supervisores y otros empleados que tengan una función o responsabilidad relacionada con las precauciones de seguridad ante el calor del empleador deben recibir capacitación sobre dichas funciones o responsabilidades.

Esta capacitación sobre la seguridad debe impartirse en la lengua materna del empleado si este no domina el inglés,¹⁷ y debe abordar los siguientes temas:

- a. Factores de riesgo ambientales y personales de las enfermedades causadas por el calor, incluida la carga adicional de calor en el cuerpo por el esfuerzo, la ropa y el equipo;
- b. La importancia de la aclimatación al calor en los primeros días de trabajo, de beber agua y de informar rápidamente de los signos o síntomas de enfermedad o lesión por calor propios o ajenos;
- c. Diferentes tipos, signos y síntomas de las enfermedades causadas por el calor, incluida el autocontrol, y cómo los signos o síntomas pueden evolucionar de leves a graves o poner en peligro la vida;
- d. Primeros auxilios básicos (incluidos los primeros auxilios que pueden realizar los propios empleados), y las respuestas de emergencia disponibles para las enfermedades causadas por el calor;¹⁸ y
- e. Los requisitos de la Regla 3 (proporcionar precauciones contra las enfermedades y lesiones causadas por el calor) y la Regla 5.1 (prohibir las represalias y la interferencia con los derechos) de las [Reglas de Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, que pueden

¹⁵ [Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, Regla 3.5.4.

¹⁶ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.5.3.

¹⁷ Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.6.4. Un empleador puede pedir ayuda a la División para obtener materiales en la lengua materna del empleado. Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.6.4.

¹⁸ Los empleadores pueden proporcionar la información de los puntos (a)-(d) con una formación basada en cualquiera de los siguientes programas de seguridad ante el calor, u otro programa con información comparable (Reglas de las Condiciones Laborales Agrícolas, 7 CCR 1103-15, Regla 3.6.3):

- "Guía de capacitación para la prevención de enfermedades causadas por el calor, un plan de lecciones para empleadores", publicado por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (www.osha.gov/index.php/heat-exposure/resources);
- "Guía del Facilitador para las Herramientas de Educación y Concienciación sobre el Calor (HEAT, por sus siglas en inglés)" por el Centro de Seguridad y Salud Agrícola de la Universidad de Washington del Pacífico Noroeste (en inglés y español: www.deohs.washington.edu/pnash/heat-toolkit); o
- "Guías de discusión y ayudas visuales para la prevención de las enfermedades causadas por el calor", por el Centro Occidental de Salud y Seguridad Agrícola de la Universidad de California Davis (en inglés y español: <https://aghealth.ucdavis.edu/training/heat-illness>).

satisfacerse proporcionando a los empleados:

- una copia del "Poster de Derechos y Responsabilidades Laborales Agrícolas," las [INFOs #12A-12D](#), u otro documento que satisfaga la Regla 5.2 (sobre la notificación de derechos publicada, véase [INFO #12D](#)), y
- información específica del lugar de trabajo sobre cómo el empleador está cumpliendo con la Regla 3, por ejemplo, explicando cómo el empleador está proporcionando el agua, la sombra y el tiempo de descanso requerido, así como sus procedimientos de seguridad y de emergencia.¹⁹

6. Proporcione ventiladores para las viviendas proporcionadas por el empleador: Si en cualquier momento de un año calendario se "espera razonablemente" que se produzca la condición de mayor riesgo de una temperatura en el lugar de trabajo de al menos 95 grados, o si realmente se produce, los empleadores están obligados a proporcionar a los empleados ventiladores para todos los dormitorios (por ejemplo, dormitorios o habitaciones de varias camas) en las viviendas proporcionadas por el empleador.²⁰

PROHIBICIÓN DE LA AZADA DE MANGO CORTO; RESTRICCIONES PARA EL DESHIERBE/DESAHIJE A MANO; GUANTES Y RODILLERAS

Prohibición de las azadas de mango corto. Los empleadores no pueden exigir a los empleados que utilicen azadas de mango corto, incluidas las azadas de mango largo que hayan sido modificadas para tener mangos cortos.²¹

Se desaconseja con firmeza encorvarse, ponerse en cuclillas o arrodillarse para deshierbar o desahijar a mano; sólo se permite un número limitado de formas para deshierbar o desahijar a mano. Se desaconseja con firmeza arrodillarse o ponerse en cuclillas para deshierbar o desahijar con una herramienta de mango corto o a mano, a menos que no exista una herramienta de mango largo u otra forma adecuada de realizar el trabajo. El deshierre/deshije a mano sólo está permitido en situaciones limitadas:

- El deshierre a mano encorvado, en cuclillas o de rodillas que es "incidental" a otro trabajo (es decir, este trabajo de deshierre a mano ocupa el 20% o menos del tiempo de trabajo semanal del trabajador);
- Deshierre o desahije a mano de plantas de alta densidad con una separación de menos de 5 cm;
- Deshierre o desahije a mano de un producto básico para el que el empleador tiene una certificación que muestra que el producto básico cumple con el Programa Nacional Orgánico del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos;
- Deshierre, desahije o cuidado a mano de semillas o productos básicos en cubetas o macetas de hasta 15" de apertura;
- Sembrar, plantar, trasplantar o cosechar a mano o con una herramienta a mano;
- Deshierre, desahije o cuide a mano la zona expuesta al suelo que rodea a los productos cultivados con una lámina de polietileno o mantillo de plástico (pero no los espacios entre las filas de plantas).²²

Como se indica en [INFO #12B](#), los trabajadores que deshierban o desahijan a mano disponen de 5 minutos adicionales de descanso pagado.

Permisos y certificados limitados de variación para el deshierre y desahije a mano. El Departamento de Agricultura de Colorado (CDA, por sus siglas en inglés) ha [emitido reglas](#) sobre los siguientes temas:

- "Permisos y limitaciones para el deshierre y desahije a mano para los empleadores agrícolas que participan activamente en la transición a la agricultura ecológica certificada"; y
- Un proceso por el que los empleadores agrícolas pueden "solicitar un certificado de variación [del CDA] [...] que permita deshierbar a mano de forma más que ocasional o intermitente" (es decir, deshierbar a mano más del 20% del tiempo de trabajo semanal del trabajador), cuando el empleador demuestre que (1) el trabajo no supone un riesgo de lesión para los trabajadores ni implica

¹⁹ [Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, Regla 3.6.3.

²⁰ [Reglas sobre las Condiciones Laborales Agrícolas](#), 7 CCR 1103-15, Regla 3.4.4.

²¹ C.R.S. 8-13.5-201(9) (definición de "azada de mango corto"); -203(2)(a) (prohíbe el uso de la azada de mango corto).

²² C.R.S. 8-13.5-203(2).

agacharse, arrodillarse o ponerse en cuclillas de forma innecesaria; y (2) no existe ninguna exención alternativa o existente adecuada y apropiada para la producción y el tamaño de la operación del empleador.²³

Guantes y rodilleras. Los empleadores deben proporcionar guantes y rodilleras de protección, sin costo ni deducción, según sea necesario, a los empleados que realicen trabajos de deshierre, desahije o tapado a mano.²⁴

PROTECCIONES ADICIONALES DURANTE UNA EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA

A partir de la fecha de esta INFO, **está en vigor una Emergencia de Salud Pública (PHE, por sus siglas en inglés) relacionada con el COVID 19.**²⁵

Equipo de Protección Personal (PPE por sus siglas en inglés) y Denuncias de Irregularidades. ALRRA amplía los requisitos de la Ley de Denuncias de Emergencias de Salud Pública ([PHEW](#), por sus siglas en inglés) al empleo agrícola. PHEW protege los derechos de los empleados a (1) plantear inquietudes razonables sobre violaciones de las reglas de salud o seguridad del lugar de trabajo, o sobre otras amenazas significativas para la salud o la seguridad en el lugar de trabajo, relacionadas con una PHE; y (2) usar su propio equipo de protección personal, si éste proporciona un nivel de protección mayor que el equipo proporcionado por el empleador.

Como se describe más adelante, PHEW también exige a los empleadores que proporcionen un mínimo de metros cuadrados para permitir el distanciamiento social en las viviendas proporcionadas por el empleador. Para más detalles sobre las protecciones que ofrece la Ley PHEW, véase [INFO #5](#).

Espacio adicional de vivienda. Durante una PHE, PHEW exige que la vivienda proporcionada por el empleador cumpla con los siguientes requisitos mínimos de pies cuadrados, para cada empleado:

- viviendas unifamiliares — al menos 80 pies cuadrados de dormitorios y vivienda combinados;
- viviendas de ocupación múltiple — al menos 100 pies cuadrados de dormitorios y al menos 120 pies cuadrados en áreas utilizadas para "propósitos combinados", como comer y preparar comidas;
- todas las viviendas — ventanas con mosquitera abiertas al exterior, o un sistema de filtración de aire; y
- trabajadores del campo — una unidad de vivienda móvil de ocupación única, independientemente de las variantes de [20 C.F.R. 655.235](#).²⁶

Acceso a la inspección del Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado (CDPHE, por sus siglas en inglés). Los empleadores deben permitir que [CDPHE](#) tenga acceso al lugar de trabajo para inspeccionar y garantizar el cumplimiento de las directrices y órdenes de la PHE.²⁷

Capacitación de seguridad en caso de una PHE; Aviso de seguridad de una PHE en el lugar de trabajo. Durante una PHE, el empleador debe proporcionar (1) capacitación sobre las precauciones y protecciones de seguridad en el lugar de trabajo relacionadas con la PHE, y (2) materiales ("posters y folletos en inglés, español y cualquier otro idioma pertinente") que proporcionen orientación federal y estatal en el lugar de

²³ C.R.S. 8-13.5-203(2)(d), (e) (requisitos y autoridad del CDA en la elaboración de reglas); [Reglas relativas al deshierre y raleo a mano por los trabajadores](#) agrícolas, 8 CCR 1202-18.

²⁴ C.R.S. 8-13.5-203(4).

²⁵ PHEW define una "emergencia de salud pública" cuando "una orden de salud pública [es] emitida por una agencia de salud pública estatal o local" o "una emergencia por desastre [es] declarada por el gobernador basada en un problema de salud pública". C.R.S. 8-14.4-101(4). La "emergencia por desastre" estatal relacionada con el COVID-19 fue declarada por el gobernador Polis el 11 de marzo de 2020 (Orden Ejecutiva D 2020 003), y continuada por declaraciones posteriores hasta la fecha de esta INFO. Por ejemplo, la Orden Ejecutiva "rescinde ... y reitera" la declaración de emergencia original, pero también "continúa[ba] la declaración de desastre del Estado y las directivas esenciales ... para continuar la respuesta y la recuperación del COVID-19". (Orden Ejecutiva D 2021 122, 8 de julio de 2021). Esa Orden de Recuperación de Desastres se ha ampliado continuamente desde entonces. (Por ejemplo, la Orden Ejecutiva D 2022 033, de 26 de enero de 2022, en la que se modifica la Orden de Recuperación de Desastres y se ordena que permanezca en pleno vigor y efecto tal y como fue promulgada originalmente"). Para todas las órdenes de emergencia estatales, véase <https://covid19.colorado.gov/public-health-executive-orders>.

²⁶ C.R.S. 8-14.4-109(1)(b).

²⁷ C.R.S. 8-14.4-109(1)(c).

trabajo sobre la PHE e información de contacto para la [División de Trabajadores Agrícolas Migrantes de los Servicios Legales de Colorado](#).²⁸ Estos materiales deben estar disponibles:

- en el lugar de trabajo,
- en cualquier vivienda proporcionada por el empleador, y
- en cualquier lugar donde se publique la ley laboral u otra información.²⁹

Un empleador puede cumplir con los requisitos de formación de la PHE capacitando a los trabajadores de acuerdo con las recomendaciones de la Oficina Federal de Seguridad y Salud (OSHA, por sus siglas en inglés) y las recomendaciones del CDPHE aplicables a la agricultura, y con los requisitos de orientación de la PHE proporcionándoles materiales de la OSHA y del CDPHE sobre el mismo tema. Consulte [INFO #12D](#) para más información.

Quejas sobre violaciones de los derechos relacionados con la Ley PHEW. Cuando la División recibe una queja sobre violaciones de la Ley PHEW, la revisará y considerará si la investiga completamente, teniendo en cuenta los recursos y la carga de trabajo de la División. La División notificará a las partes si decide investigar a fondo o no; si no lo hace, su notificación autoriza al denunciante a presentar la reclamación ante los tribunales.

Si la División acepta una denuncia de vivienda relacionada con la PHE y encuentra una violación, las soluciones dependerán en parte de los esfuerzos de buena fe que el empleador haya realizado hasta la fecha, de las razones del retraso en el cumplimiento y del plazo de finalización de cualquier vivienda que aún se esté modificando o construyendo.

Para obtener más información

Visite el [sitio web](#) de la División, llame al 303-318-8441 o envíe un correo electrónico a cdle_labor_standards@state.co.us.

²⁸ C.R.S. 8-14.4-109(1)(d); Colorado Whistleblower, Anti-Retaliation, Non-Interference, and Notice-Giving ([WARNING Rules](#)), 7 CCR 1103-11, Rule 4.2.2(D) (effective March 2, 2022).

²⁹ C.R.S. 8-14.4-109(1)(e); Colorado WARNING Rules, 7 CCR 1103-11, Rule 4.2.2(A)-(C). If these materials are damaged or removed, they must be replaced within 48 hours. Colorado WARNING Rules, 7 CCR 1103-11, Rule 4.2.2(B).